

ETHIKKODEX

Dieser Ethikkodex ist Ergebnis einer Zusammenfassung von innenbetrieblichen Regeln, Ergänzung zur Satzung und öffentlich deklarierten Stellungnahmen der Eigentümer und der Unternehmensführung. Wir sind uns vollkommen bewusst, dass wir in keiner vollkommenen Welt leben. Desto mehr spüren wir den Bedarf an klarer Bestimmung von Regeln für alle, die daran interessiert sind, mit dem Unternehmen DeutschMann in jeglicher Richtung zusammenzuarbeiten.

Die Einhaltung von unten genannten Gesetzmäßigkeiten wird von allen Arbeitnehmern gefordert. Ebenso wird deren Einhaltung auch seitens unserer Vertragspartner erwartet. Deren wesentliche Verletzung kann ein Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder Beendigung der gegenseitigen Zusammenarbeit sein.

Das Unternehmen DeutschMann arbeitet ab seiner Gründung an der Gestaltung von festen ethischen Grundsätzen, an denen man wachsen und Fair-play-Aktivitäten weiterentwickeln kann. Hohe Leistung und Engagement sind mit einem ehrlichen und offenen Verhalten zu verbinden. Zweck des Ethikkodexes ist sicherzustellen, dass seine Prinzipien als Anleitung bei der Regelung von ethischen Problemen dienen. Der Kodex selbst kann nicht jedes Problem regeln, das im Unternehmensleben auftreten kann. Er bildet nur einen Bestandteil des Systems, welches die Kultur des ethischen Managements unterstützt,

in dem die Hauptrolle die Persönlichkeit und beispielhaftes Verhalten der Manager, Mitarbeiter und Geschäftspartner des Unternehmens spielt. Er bietet eine Anleitung bei der Identifizierung und Regelung von ethischen Problemen und erklärt, wie die Verletzungen von ethischen Grundsätzen zu melden sind.

1. SCHUTZ DES GUTEN NAMENS UND VERMÖGENS DES UNTERNEHMENS, DIE REGISTRIERTE SCHUTZMARKE

Der gute Name des Unternehmens DeutschMann und Vertrauen aller interessierten Parteien gehören zu den wichtigsten Werten, über die wir verfügen. Der Schutz des guten Namens des Unternehmens und Stärkung der Verhältnisse der Arbeitnehmer und Mitarbeiter zum Unternehmen ist eine Aufgabe von uns allen.

Alle Arbeitnehmer des Unternehmens DeutschMann sind verpflichtet in Übereinstimmung mit diesem Ethikkodex zu handeln, einen hohen moralischen Standard im Geschäfts- sowie Arbeitsverkehr aufrecht zu halten. Sie sollten sich bewusst sein, dass sie durch deren Verhalten immer DeutschMann repräsentieren und deshalb achten sie sowohl im persönlichen Leben, als auch außerhalb der Arbeit darauf, nicht in Widerspruch mit der gültigen Rechtsordnung, allgemein gültigen Grundsätzen eines anständigen Verhaltens und diesem Ethikkodex zu handeln.

DeutschMann ist eine registrierte Schutzmarke. Die Inanspruchnahme der Schutzmarke und Copyright sind nur nach der vorigen schriftlichen Zustimmung der Eigentümer des Unternehmens sowie in Übereinstimmung mit dem Logo-Handbuch des Unternehmens möglich.

Jeder Arbeitnehmer verantwortet für die richtige Inanspruchnahme des Vermögens und der Unternehmensquellen, die ständig nur zu Arbeitszwecken zu dienen haben. Diese Assets nutzt er im Rahmen seines Arbeitsinhalts, in Übereinstimmung mit den Regeln und Verfahren, die im Rahmen des Unternehmens gelten. Der Arbeitnehmer leitet alle Maßnahmen dafür ein, deren Beschädigung, Diebstahl oder verbotene Verwendung durch Dritte zu verhindern. Er verpflichtet sich DeutschMann vor den Risiken eines Betrugs oder Hinterziehung des Vermögens durch Einführung von notwendigen Kontrollen im Rahmen seiner Verantwortung zu schützen. Jeder Arbeitnehmer achtet darauf, seine Position oder Autorität zum Erwerb von Sonderrechten oder Vorteilen nicht so zu nutzen, wie es unten steht.

2. SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Das Unternehmen DeutschMann achtet auf ein hohes Niveau der Gesundheits- und Sozialfürsorge um die Arbeitnehmer und schafft Bedingungen für ein sicheres Arbeitsumfeld. Allgemeine Grundsätze einer Vorbeugung und Grundbedingungen für die Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie Ausschluss von Risiken und Faktoren, welche die Entstehung von Arbeitsunfällen, Erkrankungen und anderen Gesundheitsbeschädigungen bedingen, widerspiegeln sich

in konkreten internen Vorschriften der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit und des Brandschutzes. Das Unternehmen stellt die Informiertheit der Arbeitnehmer über diese Richtlinien sowie regelmäßige Schulungen hinsichtlich Anforderungen an die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sicher.

Die Fürsorge für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bildet einen Bestandteil der Erfüllung von Arbeitsaufgaben.

Im Rahmen der Sozialfürsorge für die Arbeitnehmer wird ein Sozialfonds in Anspruch genommen, der von dem Unternehmen gebildet wird. Daraus werden Mittel für Erholung, Sport und Kulturveranstaltungen der Arbeitnehmer gewährt. Für die Erfüllung der Aufgaben verantworten die Führungskräfte des Unternehmens an allen Führungsstufen im bestimmten Umfang.

3. VERHÄLTNISSE IM UNTERNEHMEN

Die Arbeitnehmer von DeutschMann sind zum Verbot und Vorbeugung von Diskriminierung, Abwertung und Belästigung gebunden. Von jedem Arbeitnehmer wird gefordert, eine Atmosphäre einer gegenseitigen Hochachtung und Vertrauens zu schaffen, ohne die man nicht zusammenarbeiten und hervorragende Arbeitsergebnisse erreichen kann. Das Unternehmensmanagement wird keine Form eines schlechten Umgangs oder Belästigung auf beliebigen Arbeitsplatz des Unternehmens gegenüber den Arbeitnehmern, Lieferanten oder anderen interessierten Personen dulden.

4. BEZIEHUNGEN UNTER DEN ARBEITNEHMERN

Das Unternehmen DeutschMann ist sich als Arbeitgeber bewusst, dass seine Arbeitnehmer für das Unternehmen den obersten Wert darstellen. Es schafft eine Umgebung, welche Bedingungen für ein persönliches und fachliches Wachstum seiner Arbeitnehmer bietet, und zwar vor allem durch Investitionen in die Entwicklung von ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen. Das Unternehmen erwartet gleichzeitig von seinen Arbeitnehmern hohe Persönlichkeitsstandards in den Arbeitsleistungen, Arbeitnehmerverhältnissen sowie im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.

Die Verhältnisse zu den Arbeitnehmern und Beziehungen unter den Arbeitnehmern in allen Ebenen basieren auf Hochachtung und Würde eines jeden Menschen und am Respekt von menschlichen Grundrechten. Deshalb wird von den Arbeitnehmern die Einhaltung von folgenden Regeln erwartet:

- Unter den Arbeitnehmern ist jegliche Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, Rasse, Alters, sexuellen oder religiösen Orientierung, oder des Gesundheitszustandes verboten.
- Der Arbeitnehmer respektiert die menschliche Würde. Für unakzeptables Verhalten wird die sexuelle Belästigung sowie verängstigendes, beleidigendes und lästerndes Verhalten gehalten.
- Die Beziehungen am Arbeitsplatz haben die Arbeitnehmer im Geist der Zusammenarbeit, des Vertrauens und gegenseitiger Unterstützung zu

gestalten, die Hochachtung und Toleranz gegeneinander zum Ausdruck zu bringen.

- Der Arbeitnehmer bringt den Vorgesetzten angemessene Hochachtung entgegen und erfüllt die anvertrauten Aufgaben konsequent und effizient.
- Der übergeordnete Mitarbeiter behandelt den untergeordneten Mitarbeiter mit Hochachtung und Würde und bewertet seine Arbeitsleistungen objektiv und gerecht.
- Entsteht ein Konflikt, ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet maximale Mühe auszugeben, den Konflikt zu regeln, wobei die Regelung eines Konflikts innerhalb des Unternehmens stattfinden soll.
- Jegliche Verletzung der Arbeitsmoral durch den Arbeitnehmer oder Verletzung von ethischen Normen des Unternehmens, die durch diesen Kodex deklariert werden, hat der Arbeitnehmer dem direkten Vorgesetzten des Arbeitnehmers mitzuteilen, der die Arbeitsmoral oder den Ethikkodex verletzt hat. Eine kompetente Person ist verpflichtet, sich mit dem gemeldeten Fall zu befassen und entsprechende Schlussfolgerungen aufzunehmen, um alle moralischen Prinzipien und den guten Namen des Unternehmens zu schützen.

5. BEZIEHUNGEN MIT DEN KUNDEN UND LIEFERANTEN

Wir sind bemüht in transparenter Marktumgebung erfolgreich zu sein. Wir suchen keine Wettbewerbsvorteile durch illegale Praktiken.

Alle Arbeitnehmer haben beim Kontakt mit

den Geschäftspartner korrekt aufzutreten, manipulative Praktiken, Geheimhaltung von relevanten Informationen, Missbrauch von vertraulichen Informationen oder eine jegliche unlautere Handlung zu vermeiden.

Den Kunden gewähren wir aktuelle, entsprechende, genaue und verständliche Informationen über unsere Dienste. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet seine Pflichten so aufzunehmen, dass er den Wert der den Kunden erbrachten Diensten erhöht. Wir teilen die Prinzipien des ethischen Verhaltens, sozialen Engagements und Respekt gegenüber der Umwelt zusammen mit den Vertragspartnern und wir motivieren sie zur Einhaltung von gleichen Normen, welche wir einhalten.

6. BEZIEHUNGEN MIT DEN GESCHÄFTSPARTNERN

Bei seiner Unternehmungstätigkeit wendet das Unternehmen DeutschMann einen ehrlichen, korrekten und verantwortlichen Zugang zu den Lieferanten an. Anhand der Prinzipien einer gegenseitigen Hochachtung und Vertrauens schafft es beidseitig günstige Unternehmungsbeziehungen, die auf Vertraulichkeit, Anständigkeit, ohne jegliche Bevorzugung und Diskriminierung basieren. Jeder Arbeitnehmer des Unternehmens schafft gleiche und transparente Bedingungen für alle seine Geschäftspartner, nutzt nur legitime Handelsmethoden und Informationen von den Lieferanten hält er für vertraulich.

Das Unternehmen DeutschMann hält die vereinbarten Geschäftsbedingungen ein. Im Falle, dass es in Folge von außergewöhnlichen Umständen die vereinbarten Bedingungen nicht erfüllen kann, leitet es so schnell wie möglich eine

Verhandlung mit dem Geschäftspartner mit dem Ziel ein, nach alternativen Lösungen zu suchen und so die entstandene Situation zu regeln.

Wir tolerieren keinen unkorrekten Zugang unserer Lieferanten. Das direkte Ansprechen unserer Kunden durch unsere Lieferanten betrachten wir als einen sofortigen Grund für die Beendigung der Zusammenarbeit.

7. KORRUPTION

Unsere Unternehmungstätigkeiten führen wir auf ehrliche und ethische Art und Weise durch, ohne Bestechungsgelder oder Korruptionstätigkeiten zur Sicherstellung von unehrlichen Vorteilen. Nie bieten wir an, oder nehmen Bestechungsgelder, gesetzeswidrige Gebühren, Prämien, Provisionen, Geschenke oder andere Wertvorteile an, um diese für Geschäftsgelegenheiten im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens zu tauschen, die eine Verletzung von gültigen Rechtsvorschriften darstellen. Wir sind verpflichtet unter allen Umständen eindeutig und entscheidend den Ansatz der Nulltoleranz gegenüber Bestechungs- und Korruptionshandlungen geltend zu machen.

Korruptionsvereinbarungen mit den Kunden, Lieferanten, behördlichen Personen oder anderen Dritten sind streng verboten. Korruption allgemein bedeutet den Erwerb oder den Versuch persönliche Vorteile oder Handelsvorteile durch Anwendung von gesetzeswidrigen Mitteln zu erwerben.

Wir tolerieren weder die Bestechung von Zollbeamten, noch Verwendung von falschen Tachografen bei unseren Lieferanten und damit

verbundene Versuche um Geltendmachung der Polizei bei der Feststellung dieser Tatsache.

Die Korruption umfasst:

- Entgegennahme eines Bestechungsgeldes
- Bestechung
- Indirekte Korruption (Entgegennahme eines Bestechungsgeldes, oder Bestechung für die Beeinflussung der Ausübung der Kompetenz einer anderen Person)
- Klientelismus (Begünstigung von bekannten oder verwandten Gruppen)
- Nepotismus (Begünstigung von Verwandten), usw.

8. INTERESSENKONFLIKT

Dem Unternehmen DeutschMann kommt es besonders auf das Vertrauen seiner Arbeitnehmer, Kunden, Lieferanten und anderer Partner an. Der Interessenkonflikt oder anscheinender Interessenkonflikt schwächt den guten Namen unseres Unternehmens. Von den Arbeitnehmern wird gefordert, Situationen zu meiden, wann es zum Konflikt von ihren eigenen Interessen, Interessen ihrer Familienmitglieder oder Freunden mit den Interessen von DeutschMann kommt.

Der Interessenkonflikt kann mehrere Formen haben. Mögliche Interessenkonflikte können in Fällen entstehen, wenn wir selbst, unser Familienangehörige oder unser Freund:

- sich Tätigkeiten widmet, die den Interessen unseres Unternehmens konkurrieren oder als konkurrierende erscheinen

- einen persönlichen oder Finanzvorteil annimmt, finanzielles Interesse an der Erbringung von Diensten hat, oder für den Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber oder ein Unternehmen arbeitet, das sich um eine Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen DeutschMann bemüht.
- sich in seinen Entscheidungen beeinflussen lässt, oder scheint durch persönliche oder Familieninteressen oder Freundschaften beeinflusst zu sein.
- Vermögen, Informationen, Ressourcen und Mittel des Unternehmens zum persönlichen Gunsten oder Gunsten anderer verwendet
- ein weiteres Arbeitsverhältnis hat, welches die Arbeitsleistung negativ beeinflusst oder in die Kompetenzen des Arbeitnehmers des Unternehmens DeutschMann eingreift.

Für die Arbeitnehmer des Unternehmens gilt das Verbot in demselben Bereich oder ähnlichen Bereich mit den Tätigkeitsgegenständen unternehmerisch tätig zu sein oder parallel zu arbeiten, wie sie das Unternehmen DeutschMann im Handelsregister angeführt hat.

Da es unmöglich ist alle Situationen oder Beziehungen zu nennen, die den aktuellen oder potenziellen Interessenkonflikt bilden, muss jede konkrete Situation separat ausgewertet werden. Unverzüglich sind alle Umstände zu nennen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

Stellt ein Arbeitnehmer einen Interessenkonflikt fest, ist er verpflichtet ohne vergeblichen Verzug und nachweisbar seinen Vorgesetzten zu informieren und dieser hat das Management zu

informieren, das unter Berücksichtigung der Umstände eines konkreten Falls bewertet, ob es um einen Interessenkonflikt geht oder nicht.

Teilt der Arbeitnehmer die Umstände nicht mit, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, wird diese Tatsache selbst eine Verletzung dieser Grundsätze darstellen. Die Mitteilung bedeutet keine Verletzung von Regeln, gerade umgekehrt, ist eine Erfüllung der Pflicht.

9. GESCHENKE UND PRÄMIEN

Die Arbeitnehmer dürfen Dienste, Geschenke oder Vorteile von den Kunden oder Lieferanten, die eine Handlung beeinflussen oder es scheint so, dass sie die Handlung des Arbeitnehmers in der Vertretung des Unternehmens beeinflussen, weder fordern, noch annehmen. Geschenke und Vorteile können auf der Ebene getauscht werden, welche die üblichen örtlichen Gewohnheiten in Übereinstimmung mit der ethischen Handelspraxis und entsprechenden Gesetzen nicht überschreitet.

Vor dem Anbieten oder Annahme eines Geschenks ist zu bedenken, ob es in Übereinstimmung mit unserem Kodex steht. Bestimmte Verhaltensarten sind immer verboten. Es ist zum Beispiel streng verboten direkt oder indirekt Geschenke zu fordern. Außerdem können wir nie Geschenke anbieten oder annehmen, die:

- Gegen das Gesetz verstoßen,
- die Vorschriften des Arbeitgebers Empfängers verletzen,
- ein Geldgeschenk oder Geschenk im Äquivalent der Gelder darstellen (z. B. Geschenkgut-

scheine, Bankschecks, Provisionen u. ä.),

- einen unangemessenen Wert haben, das bedeutet, dass sie einen mehr als symbolischen Preis haben,
- für einen Gegenwert angeboten werden („etwas für etwas“).
- durch die Zusage einer weiteren oder intensiveren Zusammenarbeit bedingt sind.

Zu unzulässigen Geschenken gehören auch Geschenke an amtliche Personen.

Was für ein Geschenk gehalten wird, sind symbolische Geschenke, die unter Umständen geeignet sind und helfen gute Beziehungen aufzubauen.

Stellt der Arbeitnehmer nachträglich fest, dass das Geschenk gegen die genannten Regeln verstößt, hat er seinen Vorgesetzten zu informieren und das Geschenk zurückzugeben. Wenn es geeignet ist, ist es notwendig dem Schenkenden ein Schreiben zu senden, welches die Grundsätze unseres Unternehmens im Hinblick auf die Geschenke erklärt. Im Falle von Fragen oder Zweifel hinsichtlich der Grundsätze des Empfangens und Angebotes von Geschenken kann man den Vorgesetzten bzw. das Management um Rat ersuchen.

10. SCHUTZ VON PERSÖNLICHEN ANGABEN UND DER PRIVATSPHÄRE

Das Unternehmen DeutschMann legt Akzent auf den Schutz und Absicherung von eigenen vertraulichen Informationen, des Geschäftsgeheimnisses sowie geistigen Eigentums.

TRAULICHKEIT UND SCHWEIGEPFLICHT

Unsere Verantwortung ist sicherzustellen, dass jegliche vertraulichen Informationen, die im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten erworben wurden, streng geheim gehalten, nicht falsch verwendet, missbraucht oder Dritten veröffentlicht werden. Wir sind uns bewusst, dass so eine falsche Verwendung oder Veröffentlichung von vertraulichen Informationen die Interessen des Unternehmens DeutschMann ernst gefährden oder beschädigen kann. Gleichzeitig machen wir darauf aufmerksam, dass im Falle so eines Handelns die verantwortliche Person einer Disziplinarmaßnahme ausgestellt werden kann, inklusive der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Unser Unternehmen respektiert gleichzeitig die vertraulichen Informationen, die den Lieferanten, Kunden und anderen interessierten Parteien gehören und nutzt diese nur in Übereinstimmung mit den gültigen Rechtsvorschriften bzw. Vertragsabmachungen.

Geistiges Eigentum des Unternehmens DeutschMann, wie zum Beispiel Schutzmarken, interne Richtlinie, Knowhow, Logotypen, Entwürfe, Ideen oder Strategien, bilden ein nicht bepreisbares Eigentum des Unternehmens, das immer geschützt werden muss. Jede Arbeit, die wir als Arbeitnehmer des Unternehmens schaffen, im Zusammenhang mit unseren Arbeitspflichten, gehört dem DeutschMann. Die Verpflichtung, die vertraulichen Informationen, das Geschäftsgeheimnis sowie geistiges Eigentum zu schützen, setzt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen fort.

Das Unternehmen DeutschMann legt Akzent auf den Schutz und Absicherung von eigenen vertraulichen Informationen, des Geschäftsgeheimnisses sowie geistigen Eigentums.

Unsere Verantwortung ist sicherzustellen, dass jegliche vertraulichen Informationen, die im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten erworben wurden, streng geheim gehalten, nicht falsch verwendet, missbraucht oder Dritten veröffentlicht werden. Wir sind uns bewusst, dass so eine falsche Verwendung oder Veröffentlichung von vertraulichen Informationen die Interessen des Unternehmens DeutschMann ernst gefährden oder beschädigen kann. Gleichzeitig machen wir darauf aufmerksam, dass im Falle so eines Handelns die verantwortliche Person einer Disziplinarmaßnahme ausgestellt werden kann, inklusive der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Unser Unternehmen respektiert gleichzeitig die vertraulichen Informationen, die den Lieferanten, Kunden und anderen interessierten Parteien gehören und nutzt diese nur in Übereinstimmung mit den gültigen Rechtsvorschriften bzw. Vertragsabmachungen.

Geistiges Eigentum des Unternehmens DeutschMann, wie zum Beispiel Schutzmarken, interne Richtlinie, Knowhow, Logotypen, Entwürfe, Ideen oder Strategien, bilden ein nicht bepreisbares Eigentum des Unternehmens, das immer geschützt werden muss. Jede Arbeit, die wir als Arbeitnehmer des Unternehmens schaffen, im Zusammenhang mit unseren Arbeitspflichten,

11. SCHUTZ VON INFORMATIONEN, VER-

gehört dem DeutschMann. Die Verpflichtung, die vertraulichen Informationen, das Geschäftsgeheimnis sowie geistiges Eigentum zu schützen, setzt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Unternehmen fort.

12. ILLEGALE PRAKTIKEN

Das Unternehmen hält bei seiner Tätigkeit die gültigen Gesetze und Rechtsvorschriften ein, was es ebenso auch von seinen Geschäftspartnern fordert. Ebenso ist den Arbeitnehmern des Unternehmens streng verboten, die Lieferanten oder Kunden des Unternehmens zur Nichteinhaltung von gültigen Gesetzen und Rechtsvorschriften anzustacheln.

Das Unternehmen wahrt die Vertraulichkeit von Informationen, die in Geschäftsbeziehungen erworben wurden, es gewährt sie keinen Dritten und hindert deren Missbrauch.

13. EINHALTUNG VON ETHIKKODEX

Der Ethikkodex des Unternehmens DeutschMann bezieht sich auf alle Arbeitnehmer des Unternehmens.

Alle Arbeitnehmer sind sich bewusst, dass die Verletzung des Ethikkodexes auf grundsätzliche Art und Weise das Vertrauen an das Unternehmen stört. Von allen Arbeitnehmern wird erwartet, dass sie sich mit diesem Ethikkodex bekannt machen und bei der Ausübung ihrer täglichen Arbeit sie die darin genannten Prinzipien einhalten und geltend machen werden. Mit der Zielsetzung der Sicherstellung dieser Verpflichtung ist der Inhalt des Ethikkodexes in Form einer innenbetrieblichen Richtlinie ausgegeben und zum Einstudieren einem jeden Arbeitnehmer des Unternehmens DeutschMann zur Verfügung gegeben. Das Verstehen aller Teile dieses Kodexes und die Verpflichtung den Kodex in Anspruch zu nehmen, bestätigt jeder Arbeitnehmer mit seiner

Unterschrift auf dem vorgeschriebenen Formblatt.

Von den Vorgesetzten wird deren aktive Teilnahme an der Implementierung und Umsetzung des Ethikkodexes erwartet. Sie sind dafür verantwortlich, dass die untergeordneten Arbeitnehmer mit dem Inhalt des Ethikkodexes bekannt gemacht und nach seinen Prinzipien innerhalb ihrer täglichen Arbeit handeln werden.

Im Falle einer ernsten Verletzung der in diesem Kodex genannten Grundsätze kann das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer gekündigt werden. Im Falle von anderen Verletzungen wird dies durch ein Disziplinarverfahren in Übereinstimmung mit den internen Vorschriften des Unternehmens geregelt.

Da das Unternehmen DeutschMann erwartet, dass seine Partner zusammen mit ihren Arbeitnehmern diesen Kodex einhalten und seine Prinzipien weiterentwickeln werden, ist dieser Kodex an dieser Internetseite veröffentlicht: www.deutschmann.sk

Die in diesem Kodex genannten Regeln legen das Verfahren fest, welches wir auch von unseren Partnern im Rahmen der Unternehmung erwarten und erfordern. Bei der Unterzeichnung des Rahmenvertrages mit den Lieferanten wird auch dieser Ethikkodex als Bestandteil des Rahmenvertrages unterzeichnet.

Eine Folge für das Nichtrespektieren oder Nichteinhaltung dieser Grundsätze kann die sofortige Auflösung der Zusammenarbeit sein.

14. MELDUNG DER NICHTÜBEREINSTIMMUNG MIT DEM ETHIKKODEX

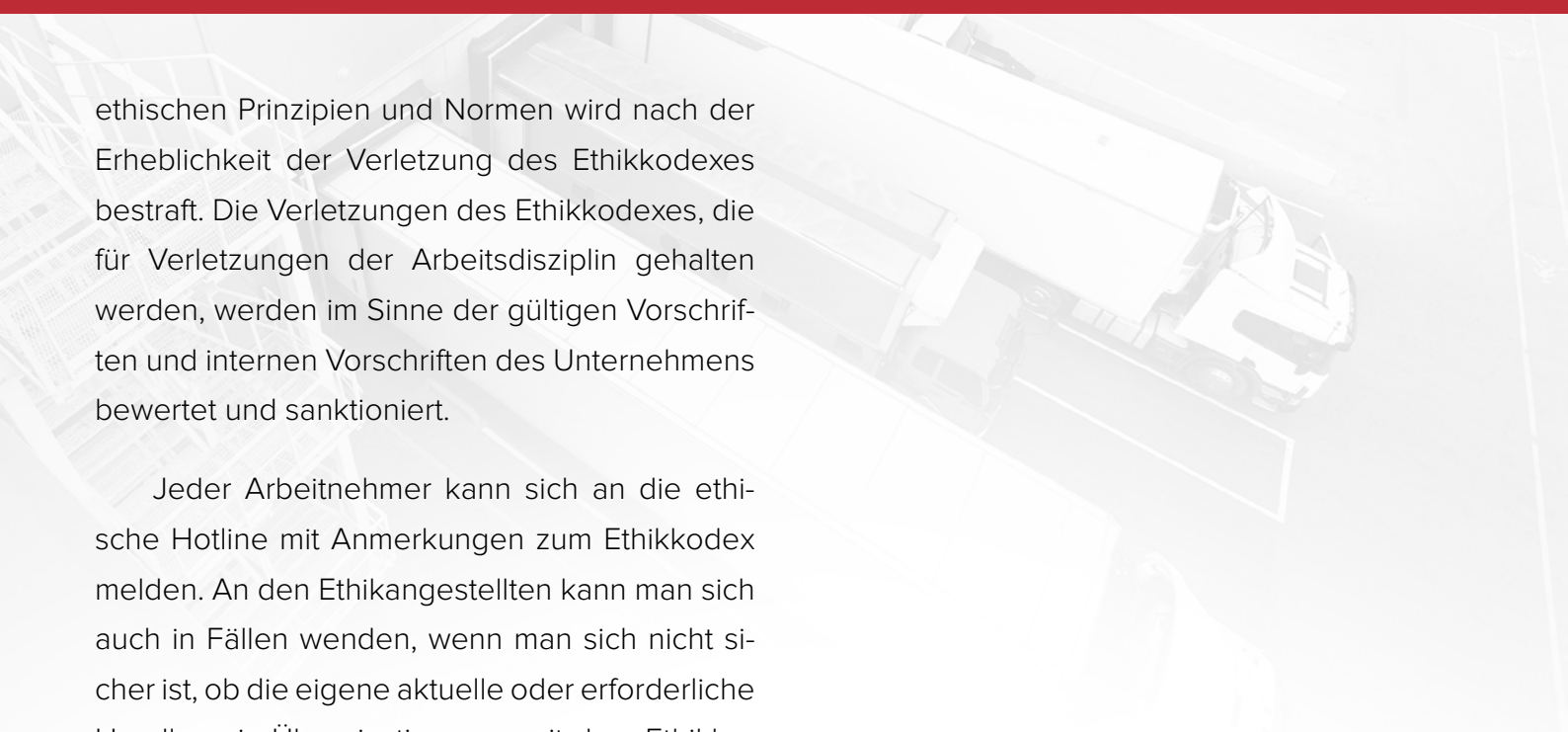
Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet eine jegliche Verletzung des Ethikkodexes mitzuteilen, worüber er erfahren hat. Er kann dies mündlich oder idealerweise schriftlich mitteilen, durch Verwendung der sog. ethischen Hotline etika@deutschmann.sk oder durch Verwendung eines internen Formblatts, wo Tatsachen zusammengefasst werden. Die Verletzung des Ethikkodexes wird dem direkten Vorgesetzten des Arbeitnehmers gemeldet, der den Ethikkodex verletzt hat und gleichzeitig dem Ethikangestellten.

Alle, denen die Verletzung des Ethikkodexes gemeldet wird, sind verpflichtet, dem Mitteilenden Anonymität sicherzustellen. Die Anonymität kann nur mit der Zustimmung des Mitteilenden aufgehoben werden. Gegenüber dem Arbeitnehmer, der die Verletzung des Ethikkodexes meldet, dürfen keine Sanktionen geltend gemacht werden. Eine Ausnahme bildet eine unwahre Mitteilung der Verletzung des Ethikkodexes mit der Absicht, einer bestimmten Person einen Schaden zuzufügen, wann das genannte Verfahren als Verletzung des Ethikkodexes bewertet wird.

Jeder, dem die Verletzung des Ethikkodexes gemeldet wurde, ist verpflichtet sich mit der Meldung zu befassen und eine Lösung in Übereinstimmung mit seinen Kompetenzen zu finden.

Das Recht eine Verletzung des Ethikkodexes an der ethischen Hotline zu melden, haben auch andere Subjekte, wie zum Beispiel Kunden, Geschäftspartner, Bewohner einer Region,...

Die Verletzung der im Ethikkodex genannten



ethischen Prinzipien und Normen wird nach der Erheblichkeit der Verletzung des Ethikkodexes bestraft. Die Verletzungen des Ethikkodexes, die für Verletzungen der Arbeitsdisziplin gehalten werden, werden im Sinne der gültigen Vorschriften und internen Vorschriften des Unternehmens bewertet und sanktioniert.

Jeder Arbeitnehmer kann sich an die ethische Hotline mit Anmerkungen zum Ethikkodex melden. An den Ethikangestellten kann man sich auch in Fällen wenden, wenn man sich nicht sicher ist, ob die eigene aktuelle oder erforderliche Handlung in Übereinstimmung mit dem Ethikkodex steht, oder wenn man über die Erklärung von einzelnen Punkten des Ethikkodexes Zweifel hat.